Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8570328
Centre d'intérêt: 772

Saumier, Alain.

Projet de ressourcement en relations humaines. 2, Phase d'élaboration : la banque de ressources : dossier de recherche / par Alain Saumier. -- Longueuil : College Edouard-Montpetit, [1977?].
27, 30 f. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Relations humaines *Matériel didactique *Ressources didactiques *Psychologie *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Relations humaines 350-904

Quatre professeurs de psychologie ont mis sur pied un projet de recherche en quatre étapes visant à améliorer le cours collégial Relations humaines 350-904. Le volume se rattache à la deuxième étape: l'élaboration de différents instruments didactiques. L'élaboration d'une banque de ressources en relations humaines vise à résoudre un problème identifié depuis quelques années par les professeurs: que les théories et les moyens d'apprentissage disponibles ne sont guère adaptés aux besoins des différentes clientèles du niveau collégial. Par l'élaboration d'une banque de ressources en relations humaines, les auteurs cherchent à atteindre différents objectifs d'ordre pédagogique.

La banque de ressources comprend quatre principales sections: 1. textes; 2. exercices structurés; 3. schémas et instruments de partition; 4. fiches bibliographiques. Chaque section comprend un système de classification sur fiches, facilitant ainsi l'accès aux différents types d'instruments pédagogiques. La banque de ressources, dans sa première version, comprend une quinzaine de textes, environ 75 exercices structurés, une dizaine de schémas et d'instruments de partition ainsi que la même quantité de fiches bibliographiques.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8470456, 8570327, 8570329
Financement: Bénéficiaire - Collège Edouard-Montpetit
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGEC
Programme(s) de subvention - PROSIP

EDUQ 8570328

DOSSIER DE RECHERCHE

PROJET DE RESSOURCEMENT EN RELATIONS HUMAINES

II - PHASE D'ELABORATION : LA BANQUE DE RESSOURCES

PAR: ALAIN SAUMIER

COLLEGE EDOUARD-MONTPETIT

EDUQ 8570328

DOSSIER DE RECHERCHE

PROJET DE RESSOURCEMENT EN RELATIONS HUMAINES

II - PHASE D'ELABORATION : LA BANQUE DE RESSOURCES

PAR: ALAIN SAUMIER

COLLEGE EDOUARD-MONTPETIT

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1

1.0. Position du problème 5

2.0. Principaux objectifs visés 6

2.1. Un enseignement plus homogène 6
2.2. Une utilisation plus rationnelle des ressources 7
2.3. Une meilleure évaluation des apprentissages 7
2.4. Un cours mieux adapté aux besoins des clientèles spécifiques 7
2.5. Un dialogue pédagogique libéré de la lourdeur de la gestion des activités 8

3.0. Le projet de ressourcement en relations humaines 8

3.1. La banque de ressources 9
3.2. Le fichier 9
3.3. Le test d'appréciation des exercices structurés (T.A.E.S.) 9
3.4. Le guide pédagogique 10

4.0. La banque de ressources 11

4.1. Textes 11
4.2. Exercices 11
4.3. Schémas et instruments de partition 12
4.4. Fiches bibliographiques 12

5.0. Présentation et classification des exercices 13

5.1. Le système de classification 13
5.2. Le protocole de présentation 14
5.3. La section des exercices structurés 16

6.0. CONCLUSION 17

APPENDICE I : Description des catégories du système de classification contenues sur la fiche-descriptive 18

APPENDICE II : Exemples des feuilles-matrices du protocole de présentation de la banque de ressources 27

APPENDICE III : Tableaux synthèses des exercices de la banque de ressources 34

APPENDICE IV : Exemples des éléments contenus dans les 4 sections de la banque de ressources 44

INTRODUCTION

Contrairement à la plupart des cours de psychologie offerts dans les cahiers de l'enseignement, le cours de Relations Humaines 350-904 (maintenant 350-914) pose aux enseignants de sérieux problèmes théoriques et méthodologiques.

Sa brève histoire en fait foi. Depuis cinq ans, la coordination provinciale de psychologie se penche régulièrement sur le contenu et les méthodes pédagogiques utilisées à l'intérieur de ce cours. Plusieurs spécialistes dans le domaine soulignent le manque flagrant de ressources théoriques et pratiques adaptées à une clientèle de niveau cegep.

Plus récemment, la DGEC a suggéré au coordonnateur de psychologie d'étudier sérieusement la méthodologie de ce cours qu'elle juge inadaptée à une certaine partie de la clientèle.

C'est dans ce contexte que deux professeurs de psychologie ont décidé de mettre sur pied un projet de recherche à long terme qui a pour but principal de créer pour le cours de Relations Humaines un ensemble de ressources adaptées au types d'enseignement ainsi qu'aux différentes clientèles du niveau collégial.

Notre projet de recherche comporte quatre étapes, lesquelles se regroupent autour de deux parties distinctes. Premièrement, une partie de recherche théorique concernant les phases d'interrogation et d'élaboration et deuxièmement, une partie de recherche empirique comportant les phases d'expérimentation et d'implantation. Nous donnons, dans les lignes qui suivent une brève description de ces quatre phases ou étapes de la recherche.

La première étape, intitulée "phase d'interrogation", correspond à une réflexion portant sur les caractéristiques des différentes clientèles et plus particulièrement sur celles de la clientèle adulte. A partir de cette réflexion, l'équipe (à cette époque, 4 professeurs) a élaboré un profil de l'étudiant adulte, profil portant sur les caractéristiques sociologiques, psychologiques et pédagogiques de cet étudiant. Cette première étape a été complétée en mai 1976 et un dossier de recherche présentant le résultat de cette démarche est disponible au Service de l'Education aux adultes du collège Edouard-Montpetit.

La seconde étape, "phase d'élaboration", constitue le noyau central de notre recherche puisqu'elle comprend d'une part l'élaboration de différents instruments didactiques et d'autre part l'élaboration d'un guide pédagogique. Les instruments didactiques seront regroupés dans une banque de ressources et se répartiront en quatre (4) sections: 1- textes, 2- exercices, 3- schémas et instruments de partition, 4- fiches bibliographiques. Cette banque de ressources sera complétée par un guide pédagogique fournissant aux responsables du cours, un ensemble d'informations, de suggestions, d'orientations et d'approches pédagogiques permettant une utilisation rationnelle du matériel didactique ainsi constitué.

La "phase d'expérimentation", troisième étape, se subdivise en deux parties empiriquement distinctes. La première partie, intitulée "phase d'évaluation" correspond à la construction et à la validation d'un test d'appréciation des exercices structurés de la banque de ressources. L'utilisation de ce test permettra à l'animateur de mesurer,

dans un premier temps, l'impact d'un exercice auprès de clientèles spécifiques et, dans un deuxième temps, de constituer des séquences d'activités mieux adaptées au besoin de ses étudiants. La seconde partie, intitulée "phase d'expérimentation" a pour but de mesurer l'impact de l'utilisation de la banque de ressources dans son ensemble auprès des étudiants du cours de Relations Humaines. Utilisant une batterie de six instruments d'évaluation construits par les auteurs du projet, cette recherche s'interroge sur l'impact général de la méthode du laboratoire d'apprentissage et sur l'impact spécifique du matériel écrit de la banque de ressources auprès d'étudiants réguliers du niveau collégial.

La dernière étape, "phase d'implantation", correspond à l'implantation et à la distribution des différents instruments pédagogiques élaborés dans les phases une et deux de la recherche et évalués dans la phase trois. Plusieurs formules sont envisagées pour cette étape. A titre d'exemple, il est possible de mentionner la publication-maison de fascicules théoriques et de cahiers d'exercices. Dans la mesure où les résultats de l'expérimentation seront probants, une diffusion de l'ensemble des instruments didactiques et des instruments d'évaluation dans les différents cegeps pourrait être envisagée. Enfin, dans la mesure où le concept de la banque de ressources est favorablement reçu par le milieu enseignant, la phase de distribution pourrait éventuellement faire place à une phase d'échange de ressources entre les cegeps et la mise à jour régulière des éléments de la banque.

Bien que l'objectif initial de la "phase d'élaboration" a été atteint, i.e., la mise sur pied de la banque de ressources, l'équipe du projet se propose d'augmenter progressivement le contenu de la banque et de rédiger un guide pédagogique pour accompagner cette dernière.

De même, la phase d'expérimentation tire à sa fin. Les résultats de la recherche expérimentale seront disponibles à la fin de juin 1978. Cependant, la mesure de l'appréciation des exercices structurés (phase d'évaluation) est une démarche cumulative qui se poursuivra encore pendant quelques sessions.

Enfin la "phase d'implantation" débutera avec la présentation de la banque de ressources au Congrès des professeurs de Psychologie, le 9 avril 1978 au Centre des Arts du Mont Orford. Elle se poursuivra par une distribution d'exemplaires de la banque aux professeurs de psychologie des différents cegeps privés et publics de la province. En septembre 1978, les résultats de la phase d'expérimentation seront publiés et distribués aux Services de recherche et aux Services pédagogiques du réseau collégial ainsi qu'à certains organismes de recherche pédagogique.

1.0. Position du problème

L'élaboration de cette banque de ressources en relations humaines vise à résoudre certains problèmes identifiés depuis quelques années par les professeurs de ce cours.

Les ressources ne sont pas adaptées aux différentes clientèles.

Ce cours, issu en majeure partie d'une pratique psychologique dans les petits groupes amène les enseignants à constater que les théories et les moyens d'apprentissage disponibles ne sont pas particulièrement adaptés aux besoins des différentes clientèles du niveau collégial.

En anglais

La plupart du matériel didactique disponible est écrit en anglais et doit être traduit et adapté avant de pouvoir être utilisé auprès des étudiants. Comme les sources proviennent de publications très diverses, le matériel traduit se présente sous une variété de formes et d'organisations qui nuit beaucoup à la mise sur pied d'une méthode pédagogique homogène.

Une tradition orale

De plus, une bonne part du matériel pratique est transmis verbalement de personne à personne, sans aucune systématisation. Cette situation handicape sérieusement la formation et le perfectionnement des enseignants à qui on attribue la responsabilité de ce cours.

Banque de ressources pédagogiques regroupées

A l'heure actuelle, il n'existe pas de banque de ressources pratiques et théoriques de langue française disponible aux enseignants de ce cours. Certes, les dernières années ont vu la publication de manuels théoriques et pratiques traitant des relations humaines, notamment ceux de l'Agence d'Arc Inc., mais, ces manuels, quoique très bien conçus, ne répondent que partiellement aux besoins de ce cours et de plus, le prix de vente et des droits d'auteurs limitent beaucoup leur utilisation par les étudiants. Il existe aussi des banques d'exercices construites par différents enseignants du réseau collégial (Ex. Banque d'exercices sur les techniques d'entrevue, Collège de Rosemont, Denis Gagnon), mais les contributions sont généralement trop spécialisées pour satisfaire adéquatement les exigences du cours de Relations Humaines.

2.0. Principaux objectifs visés

Par l'élaboration d'une banque de ressources en relations humaines, les auteurs du projet cherchaient à atteindre différents objectifs d'ordre pédagogique.

2.1. Un enseignement plus homogène

En standardisant les normes de présentation, de rédaction et de classification du matériel de la banque, les auteurs espèrent faciliter la tâche d'enseignement des animateurs et la tâche d'apprentissage

et d'intégration des étudiants. De plus, cette standardisation du matériel facilitera le travail de comparaison des apprentissages propres à chaque activité.

2.2. Une utilisation plus rationnelle des ressources

Le système de classification fournit un certain nombre d'informations sur les conditions techniques d'utilisation de chaque exercice telles que: temps de préparation, durée, nombre optimum de participants, type de local, matériel requis. Ces indications permettent au responsable de mieux planifier l'organisation et la réalisation de son cours.

2.3. Une meilleure évaluation des apprentissages

Le fait de fournir une série d'exercices structurés visant chacun un ou plusieurs apprentissages spécifiques et comportant (dans la plupart des cas) une façon d'évaluer si l'acquisition de l'habileté ou des connaissances a été faite, offre un avantage appréciable, celui de pouvoir mesurer de façon explicite, si l'étudiant maîtrise ou non ces apprentissages.

2.4. Un cours mieux adapté aux besoins des clientèles spécifiques

L'élaboration et la validation d'un test d'appréciation des exercices structurés (T.A.E.S.) permettra progressivement à l'enseignant

d'orienter le choix de ses exercices afin de mieux répondre aux besoins des clientèles spécifiques du niveau collégial (secteur général vs professionnel, étudiant régulier vs étudiant adulte etc..). De plus, cet outil permettra à l'enseignant de mieux jauger les réactions des étudiants aux différentes activités qu'il leur propose et de rendre son cours plus sensible au profil d'apprentissage de chaque groupe-classe. Enfin, les résultats obtenus par l'administration du T.A.E.S. (ils sont anonymes) peuvent servir de point de départ pour une discussion sur le fonctionnement du cours, son orientation, son organisation ou encore pour évaluer la relation professeur-étudiant et étudiant-étudiant.

2.5. Un dialogue pédagogique libéré des lourdeurs de la gestion des activités

Comme les objectifs, les consignes et la procédure de chaque activité peuvent être distribuées aux étudiants, l'enseignant peut ainsi se dégager d'une bonne partie de l'administration de son cours et ainsi mettre plus de temps à intervenir au niveau pédagogique et interpersonnel.

3.0. Le projet de ressourcement en relations humaines

Le projet de ressourcement en relations humaines (P.R.E.R.H.) s'est donné comme but principal la production de quatre (4) grands outils pédagogiques.

3.1. La banque de ressources

Il s'agit là de l'élément principal du projet, autour duquel gravitent les trois autres. Regroupant différentes ressources théoriques et pratiques, la banque de ressources comprend le matériel pédagogique comme tel. Chaque élément de la banque est construit de façon à constituer une unité autonome d'apprentissage, permettant au niveau de l'organisation du cours, différentes combinatoires.

3.2. Le fichier

Afin de rationnaliser l'utilisation de la banque de ressources, un système de classification a été créé à partir d'un certain nombre de caractéristiques théoriques et méthodologiques. Chaque élément de la banque a, par la suite, été classé en fonction des différentes catégories de ce système. Ces informations ont été transcrites sur une fiche de classement et ces différentes fiches obtenues constituent l'unité de base d'un fichier central. L'organisation du fichier permettra à l'utilisateur de retrouver rapidement les éléments de la banque de ressources qui répondent à ses besoins et à ses contraintes pédagogiques.

3.3. Le test d'appréciation des exercices structurés (T.A.E.S.)

Ce troisième outil de la banque de ressources permet à l'enseignant de mesurer l'impact des différents exercices structurés auprès

de clientèles spécifiques. Conçu pour une administration collective rapide, le T.A.E.S. s'utilise immédiatement après l'activité. Il comporte six sous-échelles qui se regroupent 2 par 2 pour constituer 3 échelles principales. Comportant aussi des questions qui visent à identifier les principales caractéristiques de la clientèle étudiée. Cet outil permet de dégager les liens qui existent entre les différentes caractéristiques de la population étudiante, telles que sexe, âge, secteur, programme et le degré d'appréciation des différents exercices utilisés. Il constitue enfin une source importante et relativement objective de feedback pédagogique pour l'enseignant.

3.4. Le guide pédagogique

Cet outil, encore en préparation, se veut avant tout un manuel d'utilisation de la banque de ressources. Dans ce sens, il suggérera à l'enseignant diverses possibilités d'utilisation des différents éléments de la banque. Cependant, il présentera aussi des éléments de réflexion sur l'enseignement des relations humaines ainsi que des éléments d'information sur les méthodes pédagogiques qui directement ou indirectement favorisent l'apprentissage par l'expérience vécue.

4.0. La banque de ressources

La banque de ressources comprend quatre principales sections: 1^{o} textes, 2^{o} exercices structurés, 3^{o} schémas et instruments de partition, 4^{o} fiches bibliographiques. Chaque section comprend un système de classification sur fiches, facilitant ainsi l'accès aux différents types d'instruments pédagogiques.

4.1. Textes

Cette première section réunit un ensemble de textes et de documents choisis pour leur pertinence et leur intelligibilité. Chaque texte est classé d'après la thématique qu'il aborde, sa source et son ou ses auteurs. Dans la mesure du possible, ces textes sont rédigés par les professeurs de l'équipe et constituent alors un matériel inédit et original.

4.2. Exercices

Un inventaire rapide des exercices présentement utilisés pour l'enseignement des relations humaines permet d'envisager un corpus éventuel d'environ 300 à 400 exercices, jeux et cas. La banque de ressources comprend à l'heure actuelle (avril 1975) un peu plus de 75 exercices structurés. Ces exercices sont regroupés selon 6 différents thèmes: connaissance de soi, relations interpersonnelles, communication verbale, communication non-verbale, processus de groupe, créativité et changement.

4.3. Schémas et instruments de partition

Cette section regroupe les différents modèles, algorithmes et schémas qui servent à illustrer les relations qui existent entre certains concepts. De plus, on retrouvera dans cette section, les instruments de partition, grilles d'observation, échelles sémantiques, tests qui servent à l'enseignement des relations humaines sans toutefois être rattachés à un exercice en particulier.

4.4. Fiches bibliographiques

La dernière section de la banque de ressources comprend de brefs résumés de livres et d'articles jugés essentiels à l'enseignement des relations humaines. Chaque fiche résumera en quelques lignes le contenu du livre ou de l'article et présentera aussi une brève appréciation de ses qualités et de ses faiblesses. Ces fiches fourniront la référence exacte (de la version française lorsque celle-ci est disponible) du document résumé et indiqueront le thème qu'il aborde en général.

5.0. Présentation et classification des exercices

Comme nous l'avons souligné au point 3.1, la banque de ressources est vue comme l'outil principal du projet de ressourcement et les trois autres outils servent essentiellement à faciliter et à rationnaliser son utilisation. De la même façon, l'exercice structuré peut être défini comme le coeur de la banque de ressources et les éléments des trois autres sections servent principalement de support à l'utilisation de la mise en situation. Pour cette raison, nous nous proposons, dans les pages qui suivent de décrire en détail le système de classification ainsi que le protocole de présentation des exercices structurés. De plus, nous décrirons brièvement le contenu de la deuxième section de la banque de ressources, c'est-à-dire celle qui contient les exercices rédigés jusqu'à maintenant.

5.1. Le système de classification

Le système de classification comprend deux éléments par exercice: la fiche-descriptive et la fiche-résumé. La fiche-descriptive contient toutes les informations de la classification se rapportant à un exercice spécifique. Comme nous l'avons déjà souligné, les fiches-descriptives constituent les unités de base du fichier auxquelles viendront s'ajouter un certain nombre de fiches-regroupement qui permettront d'identifier, par exemple, tous les exercices possédant certaines caractéristiques spécifiques. Ce fichier sera très prochainement entré sur cartes informatiques et un programme de sélection permettra d'obtenir la

liste des exercices possédant n'importe quelle caractéristique ou conjugaison de caractéristiques. De son côté, la fiche-résumé présente en quelques lignes un résumé des objectifs et de la procédure de l'exercice en question, et permet à l'utilisateur de se faire une bonne idée de la nature de l'activité sans avoir à consulter le protocole écrit de l'exercice. La fiche-résumé pourrait éventuellement fournir le texte nécessaire à l'élaboration d'un catalogue des exercices en relations humaines. Ces deux fiches, la fiche-descriptive et la fiche-résumé, constituent un système de référence qui devrait faciliter l'utilisation de la banque de ressources en regroupant de façon rationnelle un ensemble d'indications méthodologiques. La description des catégories du système de classification des exercices structurés est contenue dans l'Appendice I.

5.2. Le protocole de présentation

Nous utilisons le terme "protocole de présentation" pour décrire la présentation matérielle de chaque exercice. Ce protocole est composé d'une série de six feuilles-matrices différentes. Chaque feuille-matrice correspond à une étape différente de l'utilisation de l'exercice structuré. La première de ces feuilles s'appelle feuille de classification et sert à la fois à présenter l'exercice et à fournir à l'enseignant toutes les informations nécessaires à son utilisation. C'est ainsi que cette feuille reproduit le détail de la fiche descriptive et décrit en plus le matériel nécessaire à la réalisation de l'exercice

lorsque pertinent. Le contenu de cette feuille s'adresse surtout à l'enseignant.

La seconde feuille-matrice, intitulée "introduction" contient la définition du thème ou à la position du problème abordé par l'exercice. Le contenu de cette feuille s'adresse surtout à l'étudiant. La troisième feuille, intitulée "procédure", contient la description de l'exercice ainsi que toutes les informations nécessaires à sa réalisation, telles que les étapes de la réalisation, la répartition en groupes, les consignes et lorsque possible, le temps requis par chaque phase. De plus, lorsque disponible, la source (livre ou personne) de l'exercice est identifiée au bas de cette feuille. La quatrième feuille-matrice, intitulée "évaluation", réunit toutes les informations nécessaires à l'évaluation de l'activité. Ces informations sont regroupées sous deux sections différentes. La première, appelée "retour" comporte différents sujets de discussions et suggestions pour orienter le retour sur l'activité. La seconde, appelée "questions" comporte une série de questions conçues pour une utilisation individuelle. Ces questions peuvent aider l'étudiant dans la rédaction d'un journal personnel ou encore servir à évaluer sa compréhension du problème abordé par l'activité. La cinquième feuille, intitulée "synthèse", réunit les informations servant à clore la démarche d'interrogation. Ces informations peuvent être un texte qui résume la réponse apportée par une ou plusieurs théories, qui fait état de la question ou qui oriente les participants vers une nouvelle problématique. La dernière feuille, intitulée "appendice" regroupe tout le matériel (tableaux, schémas, cas, grilles d'observation, consignes individuelles, texte à discuter etc.) dont doit disposer le participant

pour réaliser l'activité. Il est donc possible qu'un même exercice comprenne plusieurs appendices, chaque appendice fournissant le matériel nécessaire à la réalisation d'une étape de l'activité. Il est évident que tous les exercices ne requièrent pas les six feuilles-matrices pour une utilisation adéquate. Certains exercices comme les exercices non-verbaux explorent des réalités tellement diverses qu'il est difficile de préciser le contenu de l'évaluation. D'autres exercices ne requièrent pas la feuille "introduction" et la feuille "synthèse". Cependant, tous les exercices de la banque de ressources comprennent au moins la feuille de classification ainsi que la feuille "procédure". La grande majorité des exercices possèdent en plus des indications concernant "l'évaluation" de l'activité. Des exemples de ces feuilles-matrices sont contenus dans l'Appendice.

5.3. La section des exercices structurés

Cette section, la plus volumineuse de la banque de ressources, comprend à l'heure actuelle (avril 1978) un total de 77 exercices structurés. Ces différents exercices sont regroupés dans des cahiers thématiques. Ainsi, le premier cahier-thème, intitulé "Connaissance de soi" comprend 15 exercices, le second, intitulé "Relations interpersonnelles" en contient 16, alors que le troisième, intitulé "Communication verbale", en regroupe 14. Le quatrième cahier thématique, intitulé "Communication non-verbale", comprend 19 exercices. Les deux derniers,"Processus de groupe" et "Créativité et changement", contiennent respectivement 8 et 5 exercices chacun. Une série de tableaux synthèse présentant le détail de la classification de ces exercices se retrouvent dans l'Appendice III.

6.0. Conclusion

Notre banque de ressources qui, dans sa première version, comprend une quinzaine de textes, environ 75 exercices structurés, une dizaine de schémas et d'instruments de partition ainsi que la même quantité de fiches bibliographiques, constitue un premier effort sur lequel il ne faut pas s'arrêter. Nous espérons d'ici quelques années disposer d'une banque dont la section des exercices comprendra environ 150 items et dont les trois autres sections comprendront chacune environ une trentaine d'items. Il s'agit de toute évidence d'un travail de longue haleine qui ne peut être profitable que dans la mesure où, dans un premier temps, il répond aux besoins du milieu et dans un second, il réussit à créer chez les enseignants du cours de Relations Humaines le désir de rédiger leurs propres outils pédagogiques (textes, exercices, etc.) de les mettre à la disposition des autres professeurs de psychologie du réseau collégial. Dans ce sens, les auteurs de cette banque sont prêts à coordonner une prodécure d'échange de matériel pédagogique. Bien que ce genre de souhait a déjà été formulé par plusieurs équipes de professeurs, la mise sur pied de cette banque de ressources constitue un témoignage partiel de la viabilité d'une telle entreprise.

APPENDICE I

Description des catégories du système de classification contenues sur la fiche-descriptive

FICHE DESCRIPTIVE

TITRE

COTE

CLASSIFICATION

CARACTERISTIQUES

Utilitaires	Référentielles
1. durée de l'exercice	1. orienté vers processus ou but
2. temps de préparation	2. type d'objectif
3. matériel requis	3. école de pensée, approche
4. organisation spatiale	4. thème abordé

OBJECTIFS

1.

2.

3.

4.

COTE

La cote est un code permanent qui sera attribué à chaque exercice selon ses caractéristiques référentielles et le thème abordé. Cette cote servira à différencier les exercices lors du traitement informatique des résultats au T.A.E.S. (test d'appréciation des exercices structurés). Le détail de cette cote est présenté dans le Tableau 1.

CLASSIFICATION

La classification est établie en fonction du nombre de participants qui caractérise l'activité principale de l'exercice. La classification contenue entre deux parenthèses ( ) correspondra au nombre de participants lors du retour de l'exercice. Le détail de la classification est le suivant:

A Jeux avec soi (individuels)

B Jeux avec l'autre (diades)

C Jeux avec deux autres (triades)

D Jeux en petits groupes (4 à 7 participants)

E Jeux en groupe restreint (7 à 15 participants)

F Jeux en grand nombre (15 participants et plus)

CARACTERISTIQUES

Les caractéristiques se subdivisent en deux sous-classifications: utilitaire et référentielle. Les caractéristiques utilitaires correspondent aux aspects fonctionnels et pratiques de l'exercice. Les caractéristiques référentielles correspondent aux aspects psycho-pédagogiques de l'exercice.

Tableau 1

Détail et signification des différents symboles de la cote

THEMATIQUE	NUMERO DE L'EXERCICE	ORIENTATION	TYPE D'OBJECTIFS	NOMBRE DE PARTICIPANTS	ECOLE DE PENSEE
CS Connaissance de soi	01	P Processus	A Acquisition	A 1	GES Gestalt
	02			B 2	BIO Bioénergie
	03	B But	B Expérimentation	C 3	ATR Analyse transactionnelle
RI Relations interpersonnelles	04			D 4 à 7	ROG Rogers
	05		C Intégration	E 7 à 15	DGR Dynamique des groupes
	06			F 15 et plus	MOR Moréno
CV Communication verbale	99		D Acquisition expérimentation		COM Communication
					EXD Expression dramatique
					PRC Pragmatique de la communication
CN Communication non-verbale			E Acquisition Intégration		PRO Proxémique
					CRE Créatique
					FAM Thérapie familiale
GR Groupe			F Expérimentation Intégration		REM Thérapie rationnelle émotive
					SCH Schutz
					HUM Approche humaniste
CC Créativité et changement			G Acquisition Expérimentation Intégration		CHA Théorie du champ

CARACTERISTIQUES UTILITAIRES

Les caractéristiques utilitaires se subdivisent en quatre parties qui sont: 1) la durée de l'exercice; 2) le temps de préparation; 3) le matériel requis; 4) l'organisation spatiale.

1. Durée de l'exercice

La durée de l'exercice est déterminée en heures et en minutes. Seule la durée réelle des activités de l'exercice est indiquée. Le temps du retour n'est pas compris dans cette information puisqu'il peut varier en fonction du nombre de participants, de la démarche particulière de l'animateur et du cheminement d'apprentissage du groupe de participants.

2. Temps de préparation

L'information pour cet aspect indiquera seulement si l'exercice requiert OUI ou NON un certain temps de préparation. Pour des renseignements supplémentaires, le lecteur devra consulter l'information comprise dans la rubrique MATERIEL REQUIS.

3. Matériel requis

Encore une fois, l'information donnée indiquera si OUI ou NON l'exercice en question requiert un certain matériel. Le lecteur devra consulter la rubrique MATERIEL REQUIS pour une description détaillée de ce matériel.

4. Organisation spatiale

Cette caractéristique informera le lecteur sur le type d'aménagement spatial qui convient le mieux à l'exercice en question. La description qui suit a été conçue en fonction d'un groupe-classe de 15 à 25 participants.

A Salle de 40' X 60'

B 2 ou 3 cubicules de 15' X 12' (rapprochés)

C Salle pouvant se diviser en deux par le moyen d'un rideau coulissant (cloison accordéon)

D Salle où il est possible de faire le noir complet

E Salle aménagée avec un tapis mur à mur (ou équivalent)

CARACTERISTIQUES REFERENTIELLES

Les caractéristiques référentielles se subdivisent aussi en quatre parties qui sont: 1) orientation vers un processus ou un but; 2) type d'objectif; 3) école de pensée, approches; 4) thème abordé.

1. Orientation vers un processus ou un but

Cette information concerne plus spécifiquement la nature de l'exercice et cherche à distinguer les exercices axés sur le processus ou l'orientation vers un but. Un exercice de réchauffement est un exercice axé sur le processus. Un exercice qui vise à sensibiliser les participants à un concept, une notion ou une fonction des relations humaines est un exercice orienté vers un but.

2. Type d'objectif

La classification des objectifs n'est pas chose facile. Bien qu'il existe déjà des classifications d'objectifs en usage courant (ex. la classification de Bloom), elles ne sont guère appropriées à nos besoins. C'est pour cette raison que nous avons cru bon d'élaborer notre propre classification des objectifs. Elle est tripartite.

A ACQUISITION

Le premier type d'exercice concerne la réception d'informations et regroupe les objectifs d'acquisition de connaissance, de sensibilisation et de prise de conscience.

B EXPERIMENTATION

Le second type d'exercices concerne la production d'informations et regroupe les objectifs d'expression, de production et d'expérimentation d'habiletés.

C INTEGRATION

Le troisième type d'exercices concerne l'organisation des informations et regroupe les objectifs d'analyse, de comparaison, de construction de modèle, de synthèse et d'intégration.

3. Ecole de pensée, approche

Cette information a pour but de relier lorsque c'est possible l'exercice à une école de pensée, à une approche psychologique. Ceci pourra permettre à l'animateur de se documenter sur certaines méthodes de travail émergeant de l'école identifiée.

Une liste partielle des écoles de pensée et des approches est présentée ci-dessous:

Gestalt

Bioénergie

Analyse transactionnelle

Approche rogérienne (psychologie perceptuelle)

Proxémique (Régie de l'espace interpersonnel)

Dynamique des groupes

Approche humaniste

Pragmatique de la communication

Théorie du champ

Approche morénienne (psychodrame, sociodrame)

Créatique

Thérapie familiale

Communication humaine

Expression dramatique

Schutz

4. Thème abordé

Les différents exercices seront regroupés selon le thème qu'ils abordent. La classification par thème reste toujours arbitraire, mais elle fournit une information essentielle sur la nature de l'exercice. La liste des thèmes présentée ci-dessous est incomplète et requiert certains remaniements.

1) Connaissance de soi

2) Communication verbale

3) Communication non-verbale

4) Relations interpersonnelles

5) Processus de groupe

6) Créativité - changement

OBJECTIFS

Une liste de trois à quatre objectifs sera présentée pour chaque exercice. Toutefois, cette liste ne sera pas toujours exhaustive faute d'espace de présentation. Cependant, un effort sera fait pour présenter les principaux objectifs, pour les formuler en termes opérationnels afin de faciliter l'évaluation de l'activité par l'animateur et les participants.

APPENDICE II

Exemples des feuilles-matrices

du protocole de présentation

de la banque de ressources

Matériel requis

introduction

procédure

évaluation

synthèse

appendice

APPENDICE III

Tableaux synthèses des exercices de la banque de ressources

Tableau 2

EXERCICES PAR THEMES

SAUMIER

Connaissance de soi	Relations interpersonnelles	Communication verbale	Communication non-verbale	Groupe
- Image de soi - Objectifs de vie - Portrait de soi - Description de sa chambre - Manger un fruit - Voyage-introspection - Jeu du Masque - Qui suis-je? - Fantaisie dirigée	- Exercice de la personne idéale - Sélection en triades - Relations parents-enfants - Querelle familiale - Parler avec toutes les personnes d'un petit groupe - Donne-le moi - Jeu de rôle sur les sentiments - Jeu du focus positif - Jeu du compliment - Jeu de rencontre - Perception interpersonnelle - Présentation de l'autre	- Destructuration du language - Observation d'une entrevue - Communication à sens unique - Clinique des rumeurs	- Exprimer non-verbalement ce qu'on ressent face à chacun - Dialogue en dessin - Jeu de la couverte - Jeu du monstre - Balle imaginaire - Jeu des Dé-corps - Mouvement à deux - Jeu de la serviette - Laisse-moi entrer - Pantonime - Exercice du support et du supporte - S'apprivoiser par les yeux - Charades - Exercice non-verbal de coopération	- Exercice de la Nasa - Exercice d'animation - Le leadership exercé dans l'équipe - La non-participation - Le rôle d'animateur - Le pont - Exercice non-verbal de coopération

Tableau 3

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

COTE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Préparation	Matériel	Local	Orientation	Objectif	École de pensée	Thème
CS01BGAGES	IMAGE DE SOI	A (E-F)	3 h.	oui	oui	A	But	G	Gestalt	Connaissance de soi
RI01BCDATR	PERSONNE IDEALE	D	1½h.	oui	oui	B	But	C	Analyse transactionnelle	Relations interpersonnelles
CN01PBEEXD	EXPRIMER NON-VERBALEMENT QU'ON RESSENT FACE A CHACUN	E	45 min.	-	-	A	Processus	B	Expression dramatique	Communication non-verbale
CS02BFAHUM	OBJECTIFS DE VIE	A (C)	3½h.	oui	oui	A	But	F	Approche humaniste	Connaissance de soi
CS03BGAGES	PORTRAIT DE SOI	A (E)	2 h.	oui	oui	A	But	G	Gestalt	Connaissance de soi
CN02PBBGES	DIALOGUE EN DESSIN	B	30 min.	oui	oui	A	Processus	B	Gestalt	Communication non-verbale
CS04BADGES	DESCRIPTION DE SA CHAMBRE	D	1½h.	-	oui	B	But	A	Gestalt	Connaissance de soi
RI02BACMOR	SELECTION EN TRIADES	C	45 min.	-	-	A	But	A	Approche morénienne	Relations interpersonnelles
CS05PAAHUM	MANGER UN FRUIT	A	45 min.	-	oui	A	Processus	A	Approche humaniste	Connaissance de soi
CS06PAAHUM	VOYAGE - INTROSPECTION	A	1 h.	-	-	E	Processus	A	Approche humaniste	Connaissance de soi
CV01PABPRC	DESTRUCTION DU LANGAGE	B	1½h.	-	-	A	But	A	Pragmatique de la communication	Communication verbale
RI03PABFAM	RELATIONS PARENTS-ENFANTS	B	30 min.	-	-	A	But	A	Thérapie familiale	Relations interpersonnelles
RI04PADFAM	QUERELLE FAMILIALE	D	1 h.	oui	-	A	But	A	Thérapie familiale	Relations interpersonnelles
CN03PAAPRO	JEU DE LA COUVERTE	A (F)	1 h.	-	oui	E	Processus	A	Proxémique	Communication non-verbale

Tableau 3

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

COTE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Intervention	Matériel	Local	Orientation	Niveau	Zone de pensée	Thème
CN04PAEEXD	JEU DU MONSTRE	E	1 h.	-	-	A	Processus	A	Expression dramatique	Communication non-verbale
CN05PBEEXD	BALLE IMAGINAIRE	E	20 min.	-	-	A	Processus	B	Expression dramatique	Communication non-verbale
CN06PBEEXD	JEU DES DE-CORPS	E	30 min.	-	-	A	Processus	B	Expression dramatique	Communication non-verbale
CN07PABEXD	MOUVEMENT A DEUX	B	30 min.	facultatif	facultatif	E	Processus	A	Expression dramatique	Communication non-verbale
RI05PBDDGR	PARLER AVEC TOUTES LES PERSONNES	D	1 h.	-	-	A	Processus	B	Dynamique de groupe	Relations interpersonnelles
CN08PABSCH	JEU DE LA SERVIETTE	B	20 min.	oui	oui	E	Processus	A	Bioénergie	Communication non-verbale
RI06PABSCH	DONNE-LE MOI	B	45 min.	-	-	E	Processus	A	Schutz	Relations interpersonnelles
CN09PBESCH	LAISSE-MOI ENTRER	E	1 h.	-	-	E	Processus	B	Schutz	Communication non-verbale
CS07BBBGES	JEU DE MASQUE	B	1½h.	oui	oui	A	But	B	Gestalt	Connaissance de soi
CN10PBBEXD	PANTOMIME	B	30 min.	-	-	A	Processus	B	Expression dramatique	Communication non-verbale
CV02BCCR06	OBSERVATION D'UNE ENTREVUE	C	1 h.	oui	oui	A	But	C	Approche rogérienne	Communication verbale
CN11PBBEXD	EXERCICE DU SUPPORT ET DU SUPPORTE	B	45 min.	-	-	E	Processus	B	Expression dramatique	Communication non-verbale
CV03BAECOM	COMMUNICATION A SENS UNIQUE	E	1 h.	oui	oui	A	But	A	Communication humaine	Communication verbale
CN12PABHUM	S'APPRIVOISER PAR LES YEUX	B	30 min.	-	-	E	Processus	A	Approche humaniste	Communication non-verbale

P.F.R.H.

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

COTE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Préparation	Matériel	Local	Orientation	Objectif	Type de groupe	Thème
CV046AECOM	CLINIQUE DES RUMEURS	E	1 h.	oui	oui	A	But	A	Communication humaine	Communication verbale
CN13PBOEXD	CHARADES	D	1 h.	oui	oui	A	Processus	B	Expression dramatique	Communication non-verbale
CS08BAAHUM	QUI SUIS-JE?	A	45 min.	oui	oui	A	But	A	Approche humaniste	Connaissance de soi
GR01BBDGR	EXERCICE DE LA NASA	D	2½h.	oui	oui	A	But	B	Dynamique des groupes	Processus de groupe
GR02BBDGR	EXERCICE D'ANIMATION	D	2 h.	non	oui	B	But	B	Dynamique des groupes	Processus de groupe
GR03BADGR	EXERCICE NON-VERBAL DE COOPERATION	D	2 h.	oui	oui	B	But	A	Dynamique des groupes	Processus de groupe
GR04BADGR	LE LEADERSHIP EXERCE DANS L'EQUIPE	D	2 h.	oui	oui	B	But	A	Dynamique des groupes	Processus de groupe
GR05BBDMOR	LA NON-PARTICIPATION	D	2 h.	oui	oui	B	But	B	Dynamique des groupes	Processus de groupe
RI07BBDMOR	JEU DE ROLE SUR LES SENTIMENTS	D	45 min.	oui	oui	A	But	B	Approche morénienne	Relations interpersonnelles
GR06BBDGR	LE ROLE D'AN ATEUR	D	1½h.	oui	oui	B	But	B	Dynamique des groupes	Processus de groupe
RI08BBBROG	JEU DU FOCUS POSITIF	B	2½h.	oui	oui	B	But	B	Approche rogérienne	Relations interpersonnelles
RI09BBBROG	JEU DE COMPLIMENT	B	1½h.	oui	oui	B	But	B	Approche rogérienne	Relations interpersonnelles
RI10BBBROG	JEU DE RENCONTRE	B	1 h.	oui	oui	A	But	B	Approche rogérienne	Relations interpersonnelles
GR07BBCDGR	LE PONT	D	2½h.	oui	oui	B	But	B	Dynamique des groupes	Processus de groupe

Tableau 3

P.P.P.R.

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

COTE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Préparation	Matériel	Local	Orientation	Objectif	Ecole de pensée	Thème
CS09BCAGES	LA FANTAISIE DIRIGEE	A	1½h.	oui	oui	E	But	C	Gestalt	Connaissance de soi
RI11BBAHUM	PERCEPTION INTERPERSONNELLE	A(D)	2 h.	oui	oui	A	But	B	Approche humaniste	Relations interpersonnelles
RI12PABROG	PRESENTATION DE L'AUTRE	B - D(F)	2 h.	oui	oui	A	But	A	Approche rogérienne	Relations interpersonnelles

Tableau 4

EXERCICES PAR THEMES

DUVAL

Connaissance de soi	Relations interpersonnelles	Communication verbale	Communication non-verbale	Créativité et changement
- Dessin de son cheminement existentiel - Perception de soi et système de valeurs - Soi mutable - Boutique magique - Réappropriation de ses choix - Conscience de l'environnement	- L'écoute - Expression de l'agressivité - Expression de l'autorité - Choc du futur	- Modèles d'interaction dans une dyade - Les situations de la communication - Communication sans feed-back - Communication avec feed-back différé - Emission simultanée - Réception simultanée - Emission - réception simultanées - Observation et communication - Communication - attention - Paralangage	- Je suis ma main - Espace personnel - Frontière moi-autrui - Je suis mon corps - Le regard I-II-III	- Le sculpteur - Feedback par la musique - Communication par la peinture - Raconter une histoire avec des objets - Ecriture automatique
				Processus de groupe
				- Créativité individuelle et décision d'équipe

Tableau 5

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

P.R.E.R.M.

COTE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Préparation	Matériel	Local	Orientation	Objectif	Ecole de pensée	Thème
CV05BABPRC	MODELES D'INTERACTION DANS UNE DYADE	B	3 h.	oui	oui	A	But	A	Pragmatique de la communication	Communication verbale
RI13BABROG	L'ECOUTE	B	½h.	nil	nil	A	But	A	Approche rogérienne	Relations inter personnelles
CC01PBBHUM	LE SCULPTEUR	B	1 h.	nil	nil	A	Processus	B	Approche humaniste	Créativité et changement
CS10PBBAHUM	DESSIN DE SON CHEMINEMENT EXISTENTIEL	A	1½h.	nil	oui	A	Processus	B	Approche humaniste	Connaissance de soi
CV06PBFCOM	LES SITUATIONS DE LA COMMUNICATION	F	1½h.	nil	nil	A	Processus	B	Communication	Communication verbale
CV07PBECOM	COMMUNICATION SANS FEEDBACK	E	20 min.	nil	nil	A	Processus	B	Communication	Communication verbale
CV08PBFCOM	COMMUNICATION AVEC FEEDBACK DIFFERE	F	½h.	nil	nil	A	Processus	B	Communication	Communication verbale
CV09PBBCOM	EMISSION SIMULTANEE	B	10 min.	nil	nil	A	Processus	B	Communication	Communication verbale
CV10PBDCOM	RECEPTION SIMULTANEE	D	15 min.	nil	nil	A	Processus	B	Communication	Communication verbale
CV11PBDCOM	EMISSION-RECEPTION SIMULTANEES	D	15 min.	nil	nil	A	Processus	B	Communication	Communication verbale
CV12BCECOM	OBSERVATION ET COMMUNICATION	E	1 h.	oui	oui	A	But	C	Communication	Communication verbale
CV13BADCOM	COMMUNICATION-ATTENTION	D	45 min.	nil	nil	B	But	A	Communication	Communication verbale
CV14PABGES	JE SUIS MA MAIN	B	20 min.	nil	nil	E	Processus	A	Gestalt	Communication non-verbale
CV15BBBPRO	ESPACE PERSONNEL	B	15 min.	oui	oui	A	But	B	Proximique	Communication non-verbale

PRERE

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

CODE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Préparation	Matériel	Local	Orientation	Objectif	Ecole de pensée	Thème
CN16PABHUM	FRONTIERE MOI-AUTRUI	B	10 min.	nil	nil	A	Processus	A	Approche humaniste	Communication non-verbale
CC02PBECRE	FEED-BACK PAR LA MUSIQUE	E	½h.	oui	oui	A	Processus	B	Créatique	Créativité
RI149BDBIO	EXPRESSION DE L'AGRESSIVITE	D	1 h.	nil	nil	E	But	B	Bioénergie	Relations interpersonnelles
CC03PBOCRE	COMMUNICATION PAR LA PEINTURE	D	1 h.	oui	oui	A	Processus	B	Créatique	Créativité
RI15BBDMOR	EXPRESSION DE L'AUTORITE	D	1 h.	nil	oui	A	But	B	Approche morénienne	Relations interpersonnelles
CV14BBDEXD	PARALANGAGE	B	10 min.	nil	nil	A	But	B	Expression dramatique	Communication verbale
CS11PBDHUM	PERCEPTION DE SOI ET SYSTEME DE VALEURS	D	1 h.	nil	oui	A	Processus	B	Approche humaniste	Connaissance de soi
CC04BBACPE	RACONTER UNE HISTOIRE AVEC DES OBJETS	A	½h.	nil	oui	A	But	B	Créatique	Créativité
CN17PAFBIO	JE SUIS MON CORPS	F	45 min.	nil	nil	E	Processus	A	Bio-énergie	Communication non-verbale
GR08BBDDGR	CREATIVITE INDIVIDUELLE ET DECISION D'EQUIPE	D	2 h.	oui	oui	B	But	B	Dynamique des groupes	Processus de groupe
CS12BAFHUM	SOI MUTABLE	F	1½h.	nil	nil	A	But	A	Approche humaniste	Connaissance de soi
CS13PBFMOR	BOUTIQUE MAGIQUE	F	3 h.	nil	oui	A	Processus	B	Approche morénienne	Connaissance de soi
CS14BAAGES	REAPPROPRIATION DE SES CHOIX	A	1 h.	nil	nil	A	But	A	Gestalt	Connaissance de soi
RI15PBDCRE	CHOC DU FUTUR	B	½h.	nil	oui	A	Processus	B	Créatique	Relations interpersonnelles

PREFIL

TABLEAU SYNTHÈSE DES EXERCICES

CODE	TITRE	CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES UTILITAIRES				CARACTÉRISTIQUES RÉFÉRENTIELLES			
			Durée	Préparation	Matériel	Local	Orientation	Objectif	Axe de psaie	Cible
CS1SBADHUM	CONSCIENCE DE L'ENVIRONNEMENT	D	15 min.	nil	nil	A	But	A	Approche humaniste	Connaissance de soi
CN1BPADHUM	LE REGARD I-II-III	D	30 min.	nil	nil	E	Processus	A	Approche humaniste	Communication non-verbale
CCOSPBECRE	ECRITURE AUTOMATIQUE	E	3 h.	nil	oui	A	Processus	B	Créatique	Créativité

APPENDICE IV

Exemples des éléments
contenus dans les 4 sections
de la banque de ressources

auteur: Joseph Luft

source: Group Processes: an Introduction to Group Dynamics
National Press Books, Palo Alto, Calif., 1970

thème: Relations interpersonnelles

UN SCHEMA REPRESENTANT LE DEGRE DE LUCIDITE DANS LES RELATIONS INTER-PERSONNELLES: LA "FENETRE JOHARI"

Comme le mille-pattes insouciant, beaucoup de personnes se débrouillent très bien dans leur travail avec les autres sans jamais se demander quel pied avancer. Mais quand les difficultés surgissent, quand les méthodes habituelles sont inefficaces, quand nous désirons apprendre davantage, il n'y a pas d'autres choix que d'examiner notre propre comportement par rapport aux autres. Ce qui - entre autres - complique la tâche est la difficulté de trouver la façon appropriée de réfléchir à ces problèmes, surtout pour ceux qui n'ont pas de formation accomplie dans les sciences du comportement.

Quand Ingham et Luft ont présenté pour la première fois la "Fenêtre Johari", qui illustre les relations interpersonnelles selon leur degré de lucidité, ils furent surpris de constater que beaucoup de non-professionnels aussi bien que d'universitaires utilisaient et s'inspiraient de ce schéma. Ce dispositif se prête à une meilleure compréhension des relations humaines. Il est facile de se représenter visuellement les quatre quadrants qui composent la fenêtre Johari.(fig.1) Imaginons que chacun des secteurs peut varier de grandeur selon les situations et les individus concernés.

Voyons le schéma (page suivante), puis considérons chacun des secteurs en particulier.

" FENETRE JOHARI "

Graphique représentant l'individu
dans sa PERSONNALITE SOCIALE.

	connu de soi	inconnu de soi
connu des autres	1 secteur de liberté	2 secteur aveugle
inconnu des autres	3 secteur caché	4 secteur secret

fig. 1

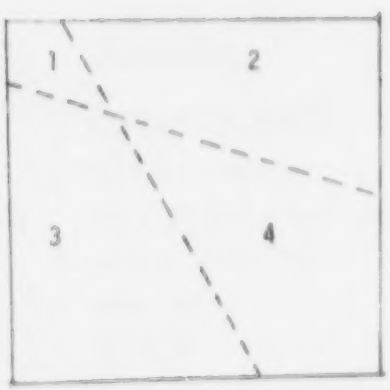


fig. 2
(situation superficielle)

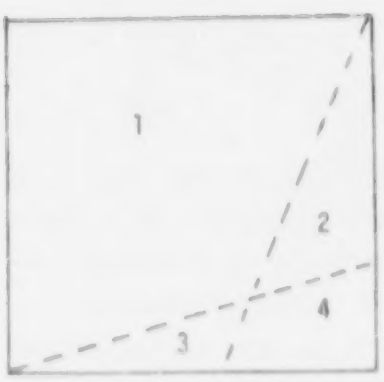


fig. 3
(situation idéale)

L'idéal pour le fonctionnement d'un groupe, c'est d'arriver à réduire la part des secteurs 2, 3 et 4 au profit du secteur de libres échanges (fig. 3). En effet, plus le secteur 1 est large, plus chaque individu est en voie de réalisation de lui-même, dans ce sens qu'il rejoint ses propres intérêts, qu'il répond à ses propres besoins, qu'il utilise ses ressources et ses capacités en même temps qu'il devient plus disponible aux autres et plus réceptif à leurs besoins. Les membres alors deviennent beaucoup plus susceptibles d'établir entre eux un mode de communication véritable.

Conditions de progrès ou d'amélioration

1) Dévoilement de soi

Le secteur de liberté (1) peut croître aux dépens du secteur que l'on a appelé caché (3). Une bonne part de difficultés interpersonnelles pourrait s'expliquer par le fait que les hommes restent des mystères les uns pour les autres. Devant la part d'inconnu que représente l'autre pour moi, ignorant ce qu'il peut faire, ce qui se passe en lui, ce qu'il cherche, je reste sur mes gardes et je l'encourage ainsi à rester lui aussi sur ses gardes. Si l'un de nous toutefois dévoile spontanément, ce qu'il pense et ce qu'il ressent dans la situation actuelle, la crainte, la distance ou les préjugés qu'il pouvait provoquer chez l'autre diminuent alors énormément. Pour arriver à cela, il faut souvent surmonter des obstacles tels que les normes culturelles du milieu et la peur d'être jugé par l'autre. Cependant, le dévoilement forcé peut être inefficace ou dangereux.

2) Découverte de soi

Comme l'indique l'existence du secteur 2, l'image que les autres acquièrent de moi n'est pas toujours à l'image que je me fais de moi-même. Les autres sont placés de façon à percevoir des aspects de moi-même qui me sont inaccessibles. Ce à quoi les autres réagissent quand ils sont en relation avec moi, c'est à cette image que je produis chez eux et non à l'image personnelle que je me fais de moi-même. C'est pourquoi il m'est parfois difficile de comprendre leurs réactions à mon égard. Je peux

toutefois devenir plus conscient de cette image si les autres me communiquent leurs perceptions et leurs réactions sur ma façon d'agir ou d'être (passage du secteur 2 au secteur 1).

1- Le secteur de liberté comprend les comportements, les idées, les émotions, les motivations qui sont en même temps connus des autres. La grandeur de ce secteur indique à quel point deux ou plusieurs personnes sont susceptibles de communiquer efficacement, de collaborer, de partager des expériences, d'échanger de l'information, etc; plus ce secteur est grand, plus l'individu est en contact avec l'extérieur et avec lui-même et plus les les ressources de cet individu sont disponibles aux autres et à lui-même.

2- Le secteur aveugle comprend des aspects de l'individu que lui-même ne connaît pas, mais qui sont apparents ou accessibles aux autres. Par exemple, une personne peut dans son comportement extérieur manifester un tic que tout le monde remarque, sauf elle. Ou encore, dans un groupe, un individu peut être le seul à ne pas s'apercevoir qu'il a toujours tendance à interrompre les autres.

3- Tout ce qui est inconnu des autres mais non de l'individu lui-même forme le secteur caché. On peut inclure par exemple dans ce secteur certains désirs personnels que l'on n'exprime pas ou encore certains sentiments que l'on éprouve vis-à-vis les autres et que l'on préfère ne pas partager avec eux.

4- Le secteur que l'on appelle secret recouvre tout ce qui existe chez l'individu, sans que toutefois ni lui ni les autres en soient conscients. Exemples: les véritables raisons pourquoi il agit de telle façon à tel moment; une aptitude qu'il possède mais qu'il n'a pas encore eu la chance d'exploiter.

Dans un nouveau groupe, alors que les gens ne se connaissent pas, il n'est pas surprenant de constater que les membres agissent comme si leur secteur de liberté était relativement restreint. Ils ont alors tendance à se comporter de façon prudente et superficielle et tentent de conserver une certaine distance les uns des autres.

La situation représentée par la fig. 2 correspond à la situation de certains groupes qui apparaissent comme bloqués dans leur développement. Les secteurs 2, 3 et 4 prennent tellement de place dans la vie du groupe qu'il semble impossible pour ses membres d'avoir une image réaliste les uns des autres et de se faire confiance mutuellement. Chacun se tient sur la défensive et les communications prennent alors une forme sélective et biaisée.

3) Réponses sociales

Quand les gens sont en intéraction dans toute forme de situation sociale, ils se donnent souvent des signaux plus ou moins subtils sur leur état émotionnel, sur leurs réactions à ce qui se passe, sur leurs sentiments les uns vis-à-vis les autres. Ces signaux peuvent être plus ou moins clairs pour celui qui les reçoit. Le caractère souvent ambigu ou sous-entendu de ces messages laisse peu de chance à l'interlocuteur d'en vérifier la signification réelle et crée ainsi un terrain propice aux malentendus. Les remarques ironiques ou les expressions faciales ont souvent cette conséquence.

Si, au contraire, ces signaux sont communiqués de façon explicite en encourageant l'expression de la réaction de l'interlocuteur à ce message, ils entraînent alors un mode de communication circulaire, qui a comme conséquence particulière de maintenir continuellement de part et d'autre l'ouverture du secteur de liberté.

DUVAL • SAUMIER

RESSOURCEMENT EN
RELATIONS
HUMAINES

IMAGE DE SOI

TITRE: IMAGE DE SOI

COTE:

CLASSIFICATION: A (E- F)

CARACTERISTIQUES:

UTILITAIRES

1. 3 heures
2. oui
3. oui
4. A

REFERENTIELLES

1. but
2. A - B - C
3. Gestalt - humaniste
4. Connaissance de soi

OBJECTIFS:

1. Prendre conscience de la perception subjective de son image corporelle.
2. Produire une représentation de soi avec des symboles iconiques.
3. Prendre conscience des mécanismes qui régissent la perception de soi et des autres.
4. Etre capable d'expliquer le fonctionnement d'un modèle simple de la présentation de soi.

Matériel requis

1) Un nombre égal au nombre de participants, de grandes feuilles (7' X 36'') de papier blanc
2) 1 boîte de 48 crayons de cire par 8 participants
3) 1 boîte de crayons feutres (1 par participant)
4) 1 rouleau de Masking tape.

introduction

L'exercice qui suit aborde un des principaux concepts de la connaissance de soi: l'image de soi. Cet aspect de la connaissance de soi se présente aussi sous d'autres appellations: concept de soi, perception de soi. Tous ces termes ont en commun l'idée du soi. La façon que nous nous percevons n'est pas une idée statique, mais plutôt comme un processus changeant, complexe et adaptatif.

Cette image de soi est façonnée à partir de notre image corporelle, de notre éducation familiale, de nos relations interpersonnelles et notre façon personnelle d'organiser les informations internes et externes qui nous parviennent. Cette image de soi s'adapte aux différents rôles que nous avons à jouer, change en fonction des perceptions et des attentes de ceux qui nous entourent et évolue en fonction de nos intentions et de notre cheminement personnel.

Une bonne manière de prendre conscience de cette capacité d'adaptation est de réfléchir à la façon que nous tentons d'impressionner différents groupes d'individus. Il est toujours possible de nier que nous tentons d'impressionner qui que ce soit, mais il faut admettre que nous sommes généralement conscients de ce que les autres disent en réaction à ce que nous disons ou faisons. Nos comportements sont toujours en fonction de quelqu'un d'autre et dans cette perspection, nous ne sommes jamais vraiment libres.

Notre perception de nous-même, n'est et ne sera probablement jamais parfaite. L'idée du soi est quelques chose qui dépassera toujours notre expérience et par conséquent notre perception. Donc, on peut supposer qu'il y a une différence entre notre SOI et notre PERCEPTION DE SOI. Entre notre perception de soi et ce que nous présentons aux autres il est possbile d'identifier plusieurs différences. Au niveau de la PRESENTATION DE SOI interviennent une série de filtres qui peuvent être plus ou moins volontaires et plus ou moins conscients. En d'autres mots, nous n'arrivons jamais à communiquer aux autres le fond de notre pensée. Enfin, une dernière série d'écarts interviennent entre ce que nous présentons et ce que les autres perçoivent, les écarts sont dus aux problèmes de codage d'émetteur et de décodage du récepteur, aux problèmes de transmission des messages et aussi aux problèmes de sélection et de l'analyse des messages de l'autre. Ainsi, la PERCEPTION DE SOI PAR LES AUTRES a des bonnes chances d'être assez éloignée de l'idée originale de notre SOI. Les différentes étapes on conclus de la présentation de soi sont illustrées dans le schéma ci-dessous.

Schéma de la présentation de soi

Facteurs qui nuisent à la présentation de soi.

1. Perception de Soi: problèmes de prise de conscience et de représentation cognitive.
2. Présentation de Soi: problèmes de filtrage de l'information.
3. Perception par les autres: problèmes de communication et de sélection de l'information.

procédure

Cet exercice requiert un nimimum de 3 heures pour 8 à 9 participants. Chaque participant supplémentaire requiert entre 15 et 20 minutes de plus. L'exercice lui-même comprend 5 étapes principales. Il est suggéré de s'assurer que le matériel requis est disponible avant de commencer cet exercice.

1° Tracer à l'oeil un contour de son corps: Les participants sont invités à prendre une des grandes feuilles de 7' et à se trouver un endroit dans le local où ils pourront étendre leur feuille à terre sans nuire aux autres. La première consigne est donnée.

Consigne #1: "Vous devez tracer un contour de votre corps sur votre feuille à l'aide d'un crayon de cire. Ce contour doit être aussi exact que possible. Toutefois, il doit être fait sans aucun point de repère, d'un trait continu. Vous ne devez tracer rien d'autre que le contour."

2° Tracer le contour réel: Lorsque les premiers participants ont terminés leur tracé, l'animateur commence à faire un tracé réel au crayon feutre de chaque participant. Pour ce, il demande au participant de s'étendre sur le dos sur sa feuille et de reproduire avec son corps la posture du tracé à l'oeil. En modulant le mieux possible le corps du participant, l'animateur trace un contour réel. Il est suggéré de ne pas tasser outre-mesure les cheveux et les vêtements du participant. La forme des cheveux et des vêtements peut contribuer des éléments significatifs au second portrait. Il est important de reproduire la posture adoptée par le participant, même si celui-ci a choisi une position fermé sur lui-même. Lorsque le tracé réel d'un participant est terminé, ce dernier est invité à susprendre son portrait au mur en plaçant les pieds de son portrait au ras du sol. Lorsque tous les portraits sont accrochés, on procède à la troisième étape.

3° Meubler l'intérieur du portrait: Les participants sont invités à s'asseoir devant leurs portraits et à les regarder pendant quelques minutes. Puis le participant est invité à meubler son portrait (à l'intérieur du contour réel au feutre) avec la consigne suivant.

Consigne # 2. Vous devez maintenant meubler l'intérieur de votre contour réel en y mettant des éléments qui vous sont personnels. Ces éléments peuvent être abstraits, concrets ou symboliques."

4° Réagir aux portraits des autres: Les participants sont invités à se munir d'un crayon feutre et à inscrire sur chacun des portraits des autres une impression personnelle. Il est suggéré de demander aux participants d'inscrire leurs commentaires à l'extérieur des deux contours.

Consigne # 3: "Vous êtes invités à prendre un crayon feutre et en vous arrêtant quelques secondes à chaque portrait d'y inscrire un commentaire, une impression personnelle. Essayez dans la mesure du possible, de réagir au portrait plutôt qu'à l'individu qu'il représente. Evitez de vous laisser influencer par les commentaires de vos co-participants qui auront été inscrits avant le votre".

évaluation

A- RETOUR: Les participants sont invités à s'asseoir en ovale. Un premier se porte volontaire pour décrocher son portrait et le déposer au centre du groupe. La démarche de retour pour chaque portrait est la suivante:

1° Le participant-Focus, est invité à donner ses impressions sur les simularités ou les différences entre les deux contours (réel et à l'oeil).

2° Les participants identifient et expliquent au besoin leurs commentaires.

3° Le participant-Focus, explique
a) ce qu'il a tenté, de représenter par son portrait;
b) réagit aux commentaires;
c) essaie de faire une synthèse de son expérience.
(même démarche pour tous les autres participants)

B - QUESTIONS

1. Comment est-ce que je me perçois?

2. Comment est-ce que je me présente?

3. Comment est-ce que les autres me perçoivent?

4. Quelle sont les différences que je remarque dans ma réponse aux trois premières questions?

5. Quels sont les aspects de cet exercice qui correspondent à des "moments" de ma vie quotidienne?

6. Y-a-t'il eu des différences d'intention ou d'intensité de message entre mes commentaires et l'explication que j'ai donnée de ces commentaires?

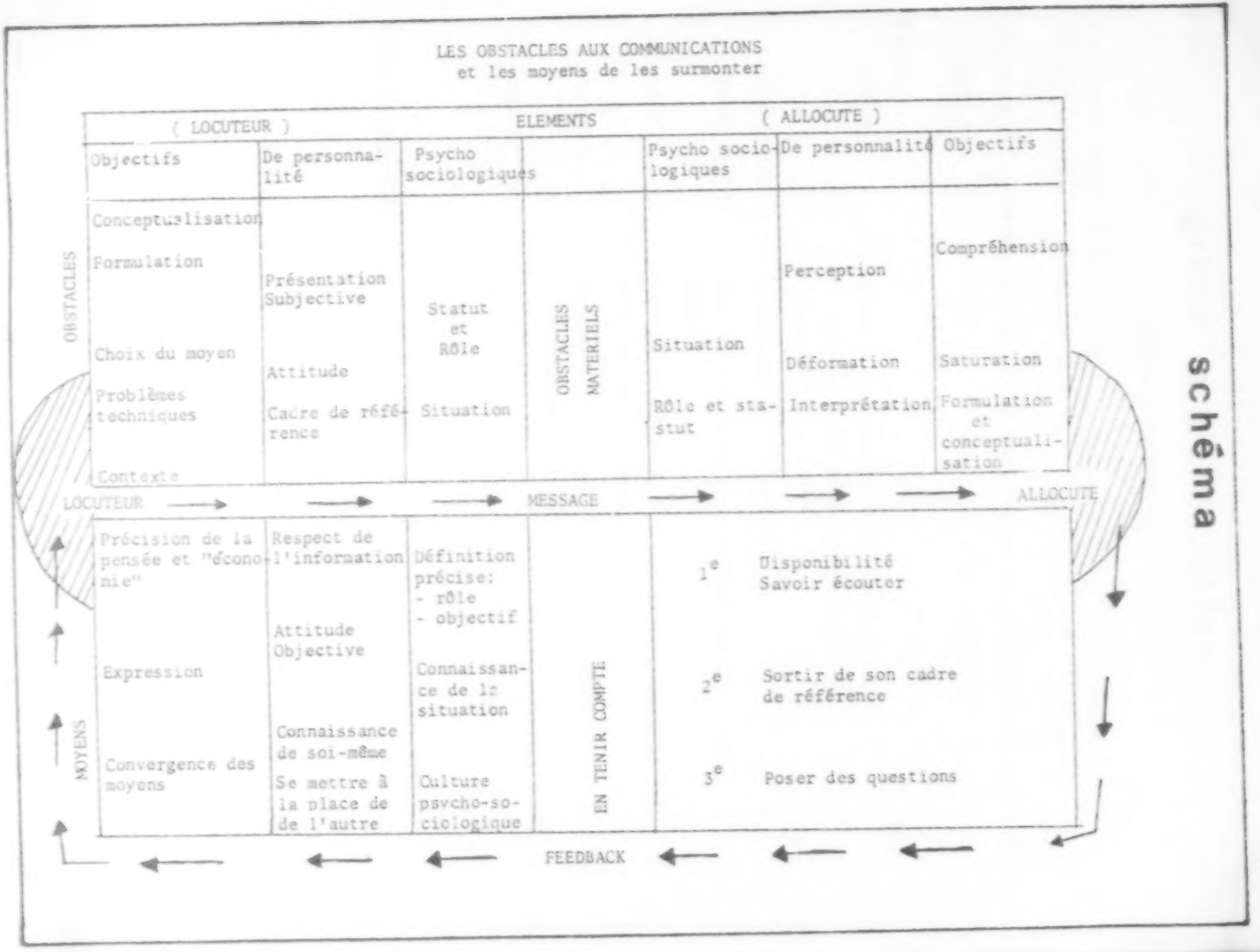
7. Est-ce que je peux dégager un pattern (style) dans ma façon de donner des commentaires aux portraits des autres?

SYNTHESE

Nous avons choisi comme éléments pour faciliter la synthèse de cet exercice une série de 11 énoncés formulés par Gail E. Myers et Michèle Tolela Myers dans leur livre intitulé:
The Dynamics of Human Communication: A Laboratory Approach.

1. Tu es ce que tu fais
2. Ce que tu es est le résultat de transactions complexes entre:
   a) Qui tu penses être.
   b) Qui tu penses que tu devrais être
   c) Qui tu voudrais être
   d) Ce qui tu penses que la situation requiert de toi
   e) Ce que tu penses que les autres attendent de toi
   f) Ce que tu penses que les gens pensent de toi
3. Tu joues différents rôles en fonction de:
   a) Qui tu penses être
   b) Qui tu penses que les autres pensent que tu es
   c) Ce que tu penses que la situation requiert
4. Ta façon de définir tes rôles est le produit des valeurs et normes que tu as acceptées de la société et des gens avec qui tu entres en relation.
5. Plus l'écart est grand entre ton image de toi et l'image que les autres ont de toi, plus les chances de malentendus et de difficultés de communication sont grandes
6. Plus l'écart entre l'image que les autres ont de toi et leurs attentes est grand, moins les chances sont bonnes pour qu'une relation satisfaisante ait lieu.
7. Ton image de toi et l'image ques les autres de toi sont le résultat des comportements envers l'un et l'autre.
   a) Tu découvres qui tu es en notant les réactions que les autres ont face à ce que tu fais.
   b) Les gens construisent une image de toi en notant leurs réactions à ce que tu fais.
8. L'estime de soi est le sentiment que tu as lorsque:
   a) Ce que tu fais correspond à ton image de toi
   b) Ton image de toi se rapproche de ton image idéale de toi
   c) Tes actions suscitent des réponses chez les autres qui confirment ton image de toi.
9. Tu entretiens efficacement ton image de toi par la révélation de soi et en obtenant du feedback des autres sur ce que tu révèles.
10. Le feedback est un processus d'échange de faits "non-évaluatifs" avec une autre personne qui respecte son droit de l'accepter, de le rejeter, d'en tirer profit ou non.
11. Le feedback n'est pas seulement une demande de changement de comportement. En relations humaines, c'est possiblement le début d'un processus d'acceptation mutuelle de soi.

LES OBSTACLES AUX COMMUNICATIONS
et les moyens de les surmonter



grille d'observation

FEUILLE D'OBSERVATION

Nom du participant observé: _____

Ton nom: _____

Inscris à côté de chaque critère une cote qui décrit bien le participant que tu observes.

5 -supérieur 4 -excellent 3 -bon 2 -sous la moyenne 1 -faible

Critères		Cote
ATTITUDE	: Objectivité, ouverture d'esprit, accepte de changer d'attitude lorsque de nouvelles informations sont amenées.	____
CONNAISSANCE	: Information sur les problèmes.	____
MODE DE PENSEE	: Habileté à analyser et à raisonner un problème.	____
ECOUTE	: Habileté à comprendre et à interpréter les points de vue des autres.	____
EXPRESSION	: Habileté à communiquer ses idées clairement et efficacement. Volonté de participation.	____
CONSIDERATION DES AUTRES	: Tact, coopération, équilibre de la contribution (ne pas parler trop ou trop peu)	____

Critiques générales ou autres commentaires:

fiche bibliographique

P.R.E.R.H.

auteur: Paul Watzlawick J. Helmick-Beavin D.D. Jackson
source: Une logique de la communication
Editions du Seuil, Paris, 1972

thème: Communication verbale

THEORIE DE LA COMMUNICATION DE WATZLAWICK

La théorie de la communication de Watzlawick, aussi connue sous le nom de théorie du groupe de Bateson ou du groupe de Palo Alto, s'intéresse aux aspects pragmatiques de la communication. Elle aborde le contenant ou la forme de l'intéraction plutôt que le contenu. Elle s'efforce d'étudier la syntaxe de l'intéraction, c'est-à-dire les règles qui régissent l'enchaînement de la communication au niveau intéractionnel. Le groupe de Watzlawick distingue entre le contenu et la relation de la communication, identifie deux principaux styles d'intéraction (complémentaire et symétrique) et considère tout comportement comme un message. Ils conçoivent l'intéraction comme un système en soi et adoptent comme modèle global la théorie générale des systèmes. Jusqu'à maintenant, la majeure partie de leurs études ont porté sur le système dyadique et le système familial.
Voici quelques auteurs qui ont contribué à l'élaboration de cette théorie: Gregory Bateson, Don D. Jackson, Jay Haley, Virginia Satir, Don Weakland, Paul Watzlawick, J. Helmick-Beavin.